



# **Mål- och verksamhetsplan 2023**

Avdelning 5 Södra Svealand

# MÅL- OCH VERKSAMHETSPLAN 2023

## AVDELNINGEN

Avdelning 5 har sitt huvudkontor i Bygghusens Hus i Örebro samt två sektionskontor, ett i Karlstad och ett i Stockholm.

Avdelning 5 har t.o.m. juli 2022:

6595 medlemmar varav 4486 är aktiva.

1372 företag

50 företag med medlemmar utan kollektivavtal.

558 företag med kollektivavtal och medlemmar.

## VISIONEN

Visionen är att teckna fler avtal och rekrytera fler medlemmar och förtroendevalda för att vi ska kunna bli en starkare organisation och en viktig del i samhället när det handlar om arbetslivet.

## ANALYS

### 1. Vi har för få förtroendevalda.

Förtroendemannabasen är för liten till antalet medlemmar och företag inom avdelningens område. De flesta sitter på flera uppdrag vilket gör att en hela tiden måste prioritera mellan dem. Den utåtriktade verksamheten är en mycket viktig grundsten i vår rörelse, det är när vi är ute på arbetsplatserna och lyssnar in eller svarar på frågor som förtroendet för GS ökar och medlemmarna får mer än bara försäkringar för sitt medlemskap.

Det är svårt att rekrytera nya förtroendevalda när arbetsplatserna är slimmade personalmässigt och fler vittnar om att det inget en känsla av att en sviker sina kamrater vid frånfälle. Vi kan behöva tänka om på vilket sätt vi arbetar med regionala förtroendevalda. Vi kan med fler aktiva förtroendevalda synas mer få ut mer info om värdet att organisera sig och i sin tur värva fler medlemmar.

### 2. Vi gör för lite besök.

Nu när pandemiläget har ändrats något så är vi välkomna ut i större grad. Trots det gör vi för lite besök eftersom vi är för få som gör utåtriktad verksamhet. Vi har flera verksamheter som helt saknar aktiva förtroendevalda i sektionerna.

### 3. För få utbildas.

Analysen är i stort sätt samma som förgående år. Vi har haft svårt att inventera behovet och inte stöttat de medlemmar som har haft arbetsgivare som satt sig på tvären. Slimmade arbetsplatser och brist på information kan också vara en orsak. Vi har inte varit ute för att rekrytera till utbildningar och studieansvariga på klubbarna fungerar inte som de ska. De utbildningar som gått har i många fall blivit inställda p.g.a. för få som anmält sig.

### 4. Svårt att engagera unga.

När vi saknar ungdomsråd helt är det inte konstigt att den delen av verksamheten haltar. Trots att vi genomför några skolinformationer varje år så skulle det inte räcka för att fånga upp unga att bli mer fackligt aktiva.

### 5. Politiska utmaningar.

Det är en brant uppförsbacke att samtala kring arbetsfrågor när inte ens den grundläggande svenska modellen lärs ut i skolorna. Vi har misslyckats med att förklara orsak och verkan, samband mellan valröst och konsekvens i det egna arbetslivet. Samhällsutvecklingen går åt ett konservativt kapitalistiskt håll och det blir tuffare och tuffare att argumentera för det socialistiska värdet när det lobbats för individsamhället från alla håll. Förtroendevalda tycker ibland det är svårt att prata politik på arbetsplatserna p.g.a. att samtalsklimatet blivit hårt och polariserat.

### 6. Vi syns för lite.

Med risk för upprepning så blir ändå analysen att marknadsföring fortsatt inte är prioriterat från förbundet centralt och därför läggs inga större resurser på det. Avdelningarna gör fortfarande olika vilket inte hjälper GS att skapa en stark profil som människor känner till i den grad vi önskar. Vi har inte tillräckligt med resurser eller kunskaper för att veta hur vi ska nå ut. Vi har svårt att nå våra medlemmar i mediebruset och vi har för få förtroendevalda som sprider information.

### 7. Rutiner och arbetsätt behöver utarbetas mer.

Efter sammanslagningen har vi infört en hel del rutiner och arbetsätt för att sammanfoga avdelningen och fördela arbetsuppgifter mellan varandra. Vi har en ojämn fördelning av aktiva förtroendevalda i avdelningen och gör fortfarande väldigt olika i sek-



tionerna. Det krävs fortsatt mycket arbete för att få gruppen att fungera som EN avdelning och eftersom gruppen hela tiden förändras och arbete ofta utförs enskilt så behövs rutiner och arbetsätt som går att arbeta med över tid. Det finns en risk att vi missar målen om vi inte gör lika över hela avdelningen.

## MÅL

De långsiktiga målen 2023 är att GS ska finnas representerat i våra branscher i så hög grad som möjligt för att kunna leverera en stabil och trovärdig organisation för våra medlemmar.

Verksamhetsindikatorer.

Lönerevisioner 100%

RSO-besök 75%

Uppsökeri 75%

## VERKSAMHET

Vi kommer dela upp året i fyra perioder med olika inriktningar men där det största fokus som ska genomgå alla delar i verksamheten kommer ligga på att värva nya förtroendevalda till avdelningen.

## UPPSÖKERI

Fokus kommer ligga på att rekrytera nya förtroendevalda till de verksamheter vi vet behöver stötta upp

annars är risken att vi fortsätter göra för lite besök. De som vi fångar upp ska ha EN mentor/kontakt som de vänder sig till i första hand. Vi ska genomföra gemensamma uppsökeridagar. Vi ska också stötta våra kontaktombud och skyddsombud mer så att de inte bara blir postmottagare och det hoppas vi kunna genomföra genom mer riktade insatser med ring och mötesdagar utöver våra arbetsplatsbesök. Vi ska vid besöken och annan kontakt alltid fråga om hen vill engagera sig mer och prova på att besöka arbetsplatser utanför sin egen tillsammans med en van förtroendevald.

Rådsansvarig: Natalia Sparrelid

## STUDIER

Vi kommer planera in dagar att ringa medlemmar och berätta vilka studier som finns för dem. Vi ska även hitta anledningar att komma ut till arbetsplatserna oftare, t ex med en välkomstpåse.

Vi fortsätter genomföra "stärka klubbarna" i de olika sektionerna med uppföljning, minst två ggr/år (vår och höst).

Vid ser till att de i utåtriktad verksamhet alltid har aktuell studieinformation med sig.

En mall kommer upprättas för internbruk om hur en anmäler sig till de olika kurserna och vem som står för kostnaden. Det ska vara lätt att göra rätt.

Rådsansvarig: Leif Eneblom



## ARBETSMILJÖRÅDET

Vi planerar för att hålla fyra BAM-utbildningar, två under våren och två under hösten, i egen regi. Dessa ska försöka förläggas geografiskt på lämpligaste upptagningsområden. Många av nuvarande regionala skyddsombud har flera uppdrag parallellt vilket kan göra det svårt att uppfylla kraven för antal besök under året. Därför behöver vi rekrytera fler regionala skyddsombud, och då gärna med spridning både geografiskt och branschkunskapsmässigt. Våra skyddsombud behöver få kontinuerlig utbildning och uppdatering, det har de möjlighet att få då vi har både en skyddsombudsdag och också en särskild utbildning för de skyddsombud som är ledamot i skyddskommitté. Eftersom det både är brist på RSO och vi samtidigt har ett stort upptagningsområde ser vi att vi har områden där vi har svårare att täcka upp och få till besök, så ett av målen under kommande år är att arbeta med det.

Rådsansvarig: Maina Bejefalk

## FACKLIG POLITISKA RÅDET

Vi måste fortsätta utbilda i den svenska modellen, främst bland våra förtroendevalda så de blir trygga i sin roll och på sikt även kan ta plats i politiken på kommunal och regional nivå till en början. Vi ska prata om våra frågor och förklara den politiska kopplingen som finns via lagstiftning och historia när vi möter våra medlemmar och ickemedlemmar på arbetsplatserna. Fackliga frågor är politiska frågor.

Rådsansvarig: Camilla Tiredal

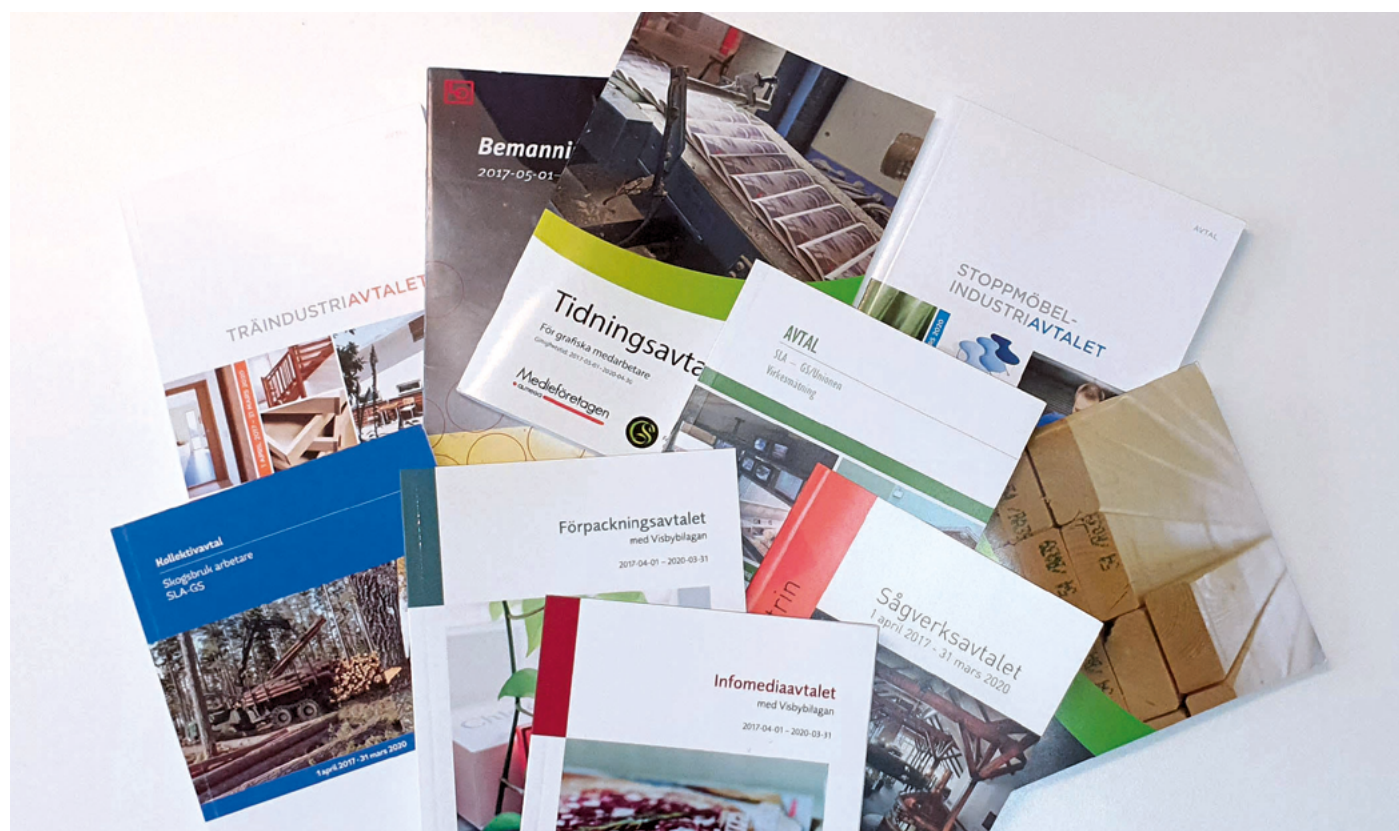
## KOMMUNIKATIONSRÅDET

Vi är det rådet som kanske inte främst har brist på förtroendevalda då vi är en representerad från varje sektion. Däremot jobbar vi med underlag från övriga verksamheter och det kan bli lite tunt med innehåll om vi inte får till ett bra arbetsflöde, så det vill vi jobba på. Vi ska fortsätta analysera hur vi når våra medlemmar och hur vi får dem att engagera sig, både med att ta till sig information men också på hur vi fångar upp våra medlemmar som vill dela med sig. Via mailprogrammet som finns centralt kommer vi kunna få statistik på hur många som öppnar mailen och hur många som klickar sig vidare från mailen m.m. Det kommer ge oss en fingervisning i vad som intresserar medlemmar och hur vi kan förfina kommunikationen framöver.

Rådsansvarig: Natalia Sparrelid

## FÖRSÄKRINGSRÅDET

Försäkringsverksamheten i GS avdelning 5 består av information, handläggning av ärenden samt utbildning. Rådet ansvarar också för den försäkringstidning som utges en gång per år, och som samtliga avdelningar i GS använt sig av i sin verksamhet. Vi samverkar även med Folksam och har tillsammans en kommitté där vi planerar verksamhet ihop, bl.a rådgivning på arbetsplatserna samt de tre försäkringsdagar vi kör ihop under hösten. För att verksamheten fortsatt ska fungera på ett tillfredsställande sätt, behövs fler informatörer ute på arbetsplatserna vilket bör prioriteras under verksamhetsår 2023. Men vi



behöver även bli fler som kan handlägga försäkringsärenden. Rekrytering av nya informatörer kommer att ske löpande genom utbildningsdagar, möten och informationsträffar på arbetsplatser samt deltagande på klubbars årsmöten. Alla informatörer ska erbjudas tvådagars grundutbildning digitalt genom Avtalat, samt möjlighet att delta på avdelningens egna försäkringsdagar.

Rådsansvarig: Kenneth Jönsson

## UNGVERKSAMHETEN

Vi ska från andra verksamheter försöka rekrytera förtroendevalda till rådet och till skolinformatörsutbildning. Vi ska delvis finnas med i andra råd och vi ska göra en rutin för att mäta våra skolinformationer.

Rådsansvarig: Styrelsen

## VÄRDEGRUND

Vi ska se till att värdegrund alltid genomsyrar vårt arbete för att bli ett mer inkluderande fackförbund. Hålla värdegrundspunkten på styrelsemöten aktiv och levande. Genomföra en aktivitet på repskapet där målet är fördjupning i värdegrund. Delta på Pride på de orter vi figurerar samt att vi deltar i planeringen med LO inför Pride Stockholm.

Rådsansvarig: Gunilla Charléz

## GENOMFÖRANDE

### 1. Vi gör för lite besök.

Vi ska prioritera den utåtriktade verksamheten och då framförallt värvandet av aktiva förtroendevalda på avdelningsnivå. Första kvartalet kommer ta sikte på just det och avtalsrörelsen, andra och tredje kvartalet på att vara ute och genomföra lönerevisioner samt få ut info om de nya avtalen till medlemmar. Fjärde kvartalet fortsätter vi försöka rekrytera och ta hand om nya förtroendevalda tillsammans med övrig verksamhet.

Förbundet har bl. a. som mål att vi ska göra uppsökeri på 75% av våra företag med kollektivavtal som har medlemmar, 100 % lönerevisioner och 20 skyddsronder per RSO och år. För oss innebär det att minst 420 företag ska få besök 2023. Vi har som mål att minst 200 av de besöken ska vara rena fysiska uppsökerier och att 220 kan vara övriga företagsbesök, detta för att vi ska få en chans att få in nya förtroendevalda i verksamheten som sen ska bli självgående.

### 2. Vi har för få förtroendevalda.

Vi ska fortsätta utveckla våra rutiner och arbetssätt för våra nya förtroendevalda så att de känner sig trygga i rollen och så att de kan bli självgående. Vi föreslår bl.a. att vi får en person per år och klubb att göra studiebesök med någon i avdelningen så kan vi få fler som kanske förstår och vill prova på uppsökeri eller annan verksamhet. Detta kan ske i alla råd i alla verksamheter.

### 3. För få utbildas.

Vi behöver komma ut fysiskt på företagen för att rekrytera till utbildningar. Rådet kommer planera in dagar att ringa medlemmar för att kunna anmäla dem till t.ex. "medlem i facket". Vi ska hitta anledningar







att komma till arbetsplatserna och t.ex. ge en ny medlem en välkomstpåse. Vi har med oss datum till utbildningarna som vi erbjuder.

#### 4. Svårt att engagera unga.

För tillfället har vi inget ungråd och saknar rådsansvarig. Med det sagt så utförs ändå mellan 5-10 skolinformationsdagar av oss i avdelningen och vi planerar att fortsätta med det. LO har gjort en skol-projektsatsning som kommer spänna över två år och vi hoppas att det kommer stötta upp en del av arbetet.

#### 5. Politiska utmaningar.

Genom att fler går våra utbildningar och att vi är ute mer så kommer vi kunna ta de politiska samtalen bättre och bättre. Kontakten med facklig/politiskt ansvariga i våra arbetarkommuner behöver upprätthållas även mellan val samt att noggrant följa den politiska utvecklingen i landet. Vi kommer påbörja planeringen inför EU-valet i juni -24.

#### 6. Vi syns för lite.

Vi har påbörjat ett arbetssätt som fungerar och som ska utvecklas. Efter att medlemmar svarat på en enkät kring hur vi uppfattas och hur de vill få information så kommer vi fortsätta ge riktad information via mail eller post. Vi kommer 2023 knäpa ihop sex st. informationsblad som kommer komma ut digitalt och via våra sociala medier. Två av dem kommer tryckas upp i en mindre upplaga för att skickas ut till klubbar och kontaktpud att lägga i lunchrummen. Utöver det kommer vi

jobba på uppdrag av alla verksamheter som behöver något utskick, inlägg, kallelse etc. Slutligen kommer vi fortsätta arbeta med att få den centrala kommunikationen via inforådet att arbeta mer enhetligt och brett för att alla medlemmar ska känna igen GS och få likvärdig information över hela landet.

#### 7. Rutiner och arbetssätt behöver utarbetas mer.

På verksamhetsmötena kommer vi ständigt arbeta med att ta fram rutiner och följa upp att de efterföljs. Det blir viktigare nu att vi i största mån försöker göra lika över avdelningen så medlemmar får samma tillgång till hjälp oavsett var hen befinner sig geografiskt.

### UPPFÖLJNING

Verksamheten kommer följas upp på verksamhetsmötena och på styrelsemötena. Råden kommer utvärdera och planera verksamheten på respektive rådsmöten/sektionsmöten.

### UTVÄRDERING

Utvärdering sker på VU och styrelsemötena.

### RISKER

Om vi inte når våra mål kommer vi inte kunna utföra en tillfredställande verksamhet och vi tappar både kapacitet och förtroendet som fackförbund. Risken för utbrändhet hos de som avdelningen består av idag ökar. Det finns också en överhängande risk att vi tillslut inte kan säkra medlemmarnas trygghet eller upprätthålla kollektivavtalen.

## MÅLTAL

### Lönerevisioner

100% klart tredje kvartalet.

### Arbetsmiljö

370 RSO-besök ska utföras.

Kvartal 1: 93 - Kvartal 2: 93 - Kvartal 3: 92 - Kvartal 4: 92

6 rådsmöten.

### Uppsökeri

Vi ska utföra minst 420 besök under året.

5 rådsmöten.

### Studier

1 förhandlarutbildning hösten 2023.

2 BAM vår, 2 BAM höst.

1 skyddsombudsdag.

1 skyddskommittéutbildningsdag.

Klubbtournée minst 2ggr under året.

11 rådsmöten. Få minst 30 st medlemmar att gå utbildningar.

### Kommunikation

6 nyhetsmail, varav 2 även tryckta som nyhetsblad till klubbar och KO.

Ge ut en försäkringstidning för 2023.

6 rådsmöten.

### Ungdomsverksamhet

Utbilda fler skolinformatörer.

### Fackligt/politiskt

Representera GS i facklig/politiska sammanhang i sektionerna.

3 rådsmöten (2 digitala, 1 fysiskt).

### Försäkringsinformation

130 företagsbesök med försäkringsinformation.

1200 försäkringssamtal.

4 GS/Folksamkommittémöten.

3 utbildningsdagar gemensamt med Folksam (1/sektion).

2 ringkvällar gemensamt med Folksam.

5 nya försäkringsinformatörer i varje sektion.

2 ringdagar i avdelningen med riktad försäkringsinformation.

4 rådsmöten (3 digitala, 1 fysiskt).

### Värdegrund

Gäst på repskap. Delta på Pride.

3 rådsmöten.

### Övrigt

10 styrelsemöten (5 fysiska, 5 digitala).

11 VU-möten (digitala).

Ca 45 verksamhetsmöten (digitala).

5 sektionmöten/sektion.





**Avdelning 5 Södra Svealand**  
Riagatan 51, 702 26 Örebro  
Tfn 010-470 84 05



FACKET FÖR SKOGS-, TRÄ-  
OCH GRAFISK BRANSCH